

Indorama Ventures Public Company Limited

Politique en matière de droits de l'homme

*(Telle qu'approuvée lors de l'Assemblée No.2/2013 du Conseil d'Administration
du 22 février 2013)*

Révision 1

*(Telle qu'approuvée lors de l'Assemblée No.2/2015 du Conseil d'Administration
du 20 février 2015)*

Révision 2

*(Telle qu'approuvée lors de l'Assemblée No.4/2016 du Conseil d'Administration
du 11 août 2016)*

Remarque

Dans l'éventualité où des prescriptions faites dans ce document seraient en contradiction avec les lois, règles et directives locales d'une entité, se sont ces lois, règles et directives locales qui prévalent.

Sommaire

Couverture de la politique	1
Respect des Droits de l'homme	1
Discrimination et Harcèlement	1
Traitement équitable de tous les salariés	2
Formation du personnel	2
Droits d'accès	2
Heures de travail	2
Recrutement	2
Travail des enfants	3
Problèmes de discipline	3
Liberté d'association et Convention collective	3
Procédures de règlement des griefs	3
Communication de la présente politique	3

Politique en matière de Droits de l'Homme

En tant que société internationale exerçant son activité sur quatre continents, Indorama Ventures Public Company Limited (ci-après dénommée « IVL ») croit fermement au respect de tous les droits de l'homme. Nous nous engageons à protéger et respecter les droits de l'homme tels qu'ils sont inscrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et dans ses deux accords correspondants : le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques et le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Nous éviterons toute violation des droits de l'homme, toute complicité avec des abus commis à l'encontre des droits de l'homme, et nous nous conformerons aux lois des pays avec lesquels nous sommes en affaires.

Pour les juridictions dans lesquelles les normes en matière de droits de l'homme indiquées ci-dessus diffèrent de la législation locale, nous nous efforcerons d'appliquer les meilleures normes. En cas de contradiction, nous respecterons la loi tout en faisant notre possible pour respecter également les normes internationales en matière de droits de l'homme. Nous nous engageons à améliorer constamment notre propre politique en matière de droits de l'homme afin de répondre aux meilleures normes.

Couverture de la politique

La présente politique s'applique au Conseil d'Administration, à la direction, aux salariés, aux stagiaires et à toute personne non salariée mais autorisée à représenter ou agir au nom de IVL, y compris les salariés de ses filiales, co-entreprises et sociétés associées¹. Nous encourageons également tous acteurs de notre chaîne de valeur à adopter les normes de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme et à les intégrer dans leur code de conduite.

Respect des Droits de l'homme

Nous identifierons et empêcherons toute violation des droits de l'homme et atténuerons les impacts de nos activités professionnelles grâce à des évaluations et des procédures d'atténuation des risques.

Discrimination et Harcèlement

Nous nous engageons à protéger les salariés et autres acteurs contre toutes formes de discrimination et de harcèlement visant les opinions idéologiques, la race, la couleur, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'âge, le handicap ou autre statut considéré comme un droit de l'homme. Nous userons de pratiques raisonnables et inclusives dans toutes nos activités et veillerons à éradiquer toute forme de préjugé, de discrimination, d'intimidation et de harcèlement.

Voici ce que nous considérons comme étant du harcèlement:

- Offenser ou humilier quelqu'un physiquement ou verbalement

¹ Les sociétés associées sont les sociétés dont IVL possède 20 à 50% des actions avec droit de vote.
Politique en matière de Droits de l'Homme

- Menacer ou intimider quelqu'un
- Faire des blagues ou des commentaires déplacés sur les différences de quelqu'un
- Le harcèlement sexuel inclut, notamment, tout comportement de nature:
 - à créer un environnement de travail sexuellement intimidant, gênant, hostile ou déplaisant
 - à laisser penser qu'un poste ou une opportunité d'embauche serait soumis à des conditions sexuelles

Traitement équitable de tous les salariés

Nous traiterons tous les salariés de manière honnête et équitable, quel que soit le service dans lequel ils travaillent. Tout le personnel bénéficie de conditions d'embauche convenues et conformes aux pratiques ou à la législation locale.

Formation du personnel

Nous fournirons à notre personnel les conseils et la formation nécessaires pour garantir une mise en œuvre efficace de la présente politique et garantir que nous sommes un employeur et un fournisseur de services ouvert.

Droits d'accès

Nous prendrons toutes les mesures nécessaires pour garantir l'accessibilité de nos bâtiments et nos locaux aux salariés, clients et visiteurs handicapés. Nous prendrons également les mesures qu'il faut pour garantir l'accessibilité à nos véhicules aux clients et aux salariés, et pour nous conformer à la législation applicable dans le pays dans lequel ils travaillent.

Nous nous assurerons que les informations sont mises à disposition de nos clients et salariés dans les formats alternatifs requis.

Tous les salariés et les visiteurs auront accès aux sanitaires et autres installations.

Heures de travail

Les heures de travail ne seront pas excessives et seront conformes aux normes industrielles et nationales. Les salaires que nous verserons seront justes et reflèteront les conditions et marchés locaux. Nous respecterons toujours les salaires minima nationaux.

Recrutement

Les recrutements reposeront toujours sur des principes d'équité, d'égalité et de cohérence pour tous les candidats. Les méthodes de recrutement seront inclusives et nous nous assurerons qu'aucune barrière ne viendra empêcher l'embauche de candidats appropriés.

Travail des enfants

Nous n'aurons jamais recours au travail des enfants, au travail forcé ou à la servitude, aux heures supplémentaires forcées, et nous ne cautionnerons pas le travail illégal des enfants. Nous respecterons les législations locales en matière de travail des enfants partout où nous travaillerons. Aucune personne n'ayant pas l'âge légal de travailler ne sera embauchée.

Problèmes de discipline

Nous n'utiliserons pas et ne cautionnerons pas les punitions corporelles, la coercition mentale ou physique ou les propos injurieux. Nous mettons en place des mesures disciplinaires pour tout membre du personnel dont le comportement est en dessous du niveau normalement requis.

Liberté d'association et Convention collective

Nous respectons le droit des salariés à s'associer (ou non) sans risque de représailles, d'interférence et de harcèlement tant que cette association est conforme aux législations locales. Nous ne nous opposerons pas aux dialogues constructifs concernant les problèmes liés à l'environnement et aux conditions de travail.

Procédures de règlement des griefs

Nous avons mis en place des procédures de règlement des griefs permettant au personnel d'évoquer des problèmes personnels et professionnels.

Tout salarié qui pense avoir des raisons de se plaindre d'actes d'intimidation, de discrimination, de harcèlement ou de maltraitance a le droit de déposer plainte via nos procédures de règlement des griefs.

Tout client qui pense avoir des raisons de se plaindre peut engager une action via notre procédure de règlement des plaintes des clients. Nous nous assurerons que nos procédures de dépôt de plainte/de retours seront accessibles et utilisables par tous.

Si l'un de nos salariés en fonction est victime d'une violation des droits de l'homme suite à l'action d'une tierce partie ou d'un membre extérieur, nous prendrons toutes les mesures nécessaires pour aider la victime.

Communication de la présente politique

La Société s'engage à s'assurer que son point de vue ainsi que la présente politique seront communiqués à tout le personnel, via:

- Les formations des salariés
- Les communications des ressources humaines